

---

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, SALARY, DAN STRES KERJA  
TERHADAP JOB SATISFACTION****(Studi pada karyawan Meteor Cell Kota Malang)****Havisfal Alviansyah, Abd. Kodir Djaelani, Khalikussabir****[havisfal22@gmail.com](mailto:havisfal22@gmail.com)****Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang****ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Organizational Climate Salary, and Job Stress on Job Satisfaction of Malang City Meteor Cell employees. The sample used was all employees of the Central Malang Meteor Cell. The Sampling Technique which if it is less than 100 is better taken all then this study is a census study. Based on the results of the study note that the independent variables simultaneously have a significant effect on the dependent variable, the value is known with a sig value below 0.05, then H1 is accepted, meaning that the Organizational Climate and Work Stress variables simultaneously influence the Job Satisfaction. Like the Organizational Climate variable, which is known with a sig value below 0.05, it means that the Organization Climate has a partial effect on Job Satisfaction. Salary variable is known with a sig value below 0.05, meaning that the Salary variable has a partial effect on Job Satisfaction. While the Work Stress Variable is known by the value of sig. above 0.05, it means that the Job Stress variable has no significant effect on Job Satisfaction.*

**Keywords: Orgaizational Climate, Salary, Job Stress, Job Satisfaction.**

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Tidak bisa dipungkiri adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan sebagai aset yang sangat penting dalam berjalannya organisasi perusahaan. Baik buruknya kualitas perusahaan juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di internal perusahaan itu sendiri. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan, perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini menandakan bahwa sangat diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi perusahaan. Oleh karena itu tidak jarang permasalahan yang sering dijumpai dalam sebuah perusahaan maupun unit bisnis lainnya yaitu permasalahan dalam bidang sumber daya manusianya.

*Job Satisfaction* (Kepuasan kerja) karyawan bisa menjadi faktor karyawan bertahan serta berkomitmen dalam sebuah perusahaan. Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas

atau tidak puas dalam berkerja. *Job Satisfaction* karyawan dalam perusahaan sebaiknya diciptakan dengan sebaik-baiknya, karena semakin besar rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan akan maksimal dan juga semakin besar pula komitmen para karyawan untuk perusahaan tersebut, dan kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Maka dari itu kesejahteraan karyawan sudah menjadi fokus setiap pimpinan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat menciptakan *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) di beberapa perusahaan berasal dari keadaan internal perusahaan itu sendiri diantaranya yaitu iklim organisasi, Gaji (salary) dan stress kerja.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja karyawan tetap pada Meteor Cell Kota Malang. Meteor Cell adalah perusahaan smartphone shop yang mengalami perkembangan yang pesat. Bertambahnya jumlah karyawan maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan. Menyadari pentingnya *Job Satisfaction* karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan tetap pada Meteor cell Kota Malang. Faktor-faktor yang menyebabkan *Job Satisfaction* karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial.

Adapun variabel yang akan digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan atau *Job satisfaction* pada Meteor Cell Kota Malang adalah iklim organisasi, gaji (salary), dan stres kerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction*?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *job satisfaction*?
3. Bagaimana pengaruh *salary* terhadap *job satisfaction*?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *job satisfaction*?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction*.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *job satisfaction*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *salary* terhadap *job satisfaction*.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *job satisfaction*.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja terhadap *job satisfaction*

pada karyawan Meteor Cell Kota Malang. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama.

### **Praktis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan tentang hal-hal apa saja yang harus di pertimbangkan dalam membuat kebijakan perusahaan mengenai iklim organisasi, *salary*, dan stres kerja untuk mengetahui faktor yang menimbulkan *job satisfaction* karyawan di Meteor Cell Kota Malang.

### **PENELITIAN TERDAHULU**

Dini Rama Dhania, (2010) yang berjudul “Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada *medical representatif* di kota kudas)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Subawa dan Surya, (2017) yang berjudul “Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rahadian dan Suwandana, (2017). yang meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Badung.

Permatasari dan Prasetyo, (2018) yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran rakyat Bandung”. membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran rakyat Bandung.

Ninghardjanti, *et all.*, (2019) dengan judul “Pengaruh Gaji dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Penda 2 Karanganyar”. menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

### **TINJAUAN TEORI**

#### ***Job Satisfaction***

Menurut Sianipar, (2014) Kepuasan kerja “merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas”.

Sutrisno, (2012) Kepuasan kerja adalah “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Berdasar pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau emosional positif yang muncul dalam sikap positif pula terhadap pekerjaannya, karena timbulnya persepsi karyawan seberapa baik taraf pekerjaan yang digelutinya dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya.

Adapun indikator-indikator Kepuasan Kerja menurut (Hasibuan, 2001) antara lain :

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreativitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat Gaji
7. Kompensasi Tidak Langsung
8. Lingkungan Kerja

### **Iklim Organisasi**

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa “iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi”.

Gilmer (1961) mendefinisikan “Iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang dialami oleh karyawan yang berada dalam suatu organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi.

Litwin dan Stringer (1968) Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Identitas
3. Kehangatan
4. Dukungan
5. konflik

### **Salary**

Tidak jarang orang beranggapan istilah gaji dan upah itu sama, tetapi ada pula yang membedakannya antara keduanya. Menurut As’ad (1995: 93) “gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang

diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:85) “Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari”.

Dari beberapa pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa Gaji merupakan suatu imbalan bagi seorang karyawan yang diberikan secara teratur dan diberikan secara terus-menerus sesuai periodik yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas jerih payahnya didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan juga menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah:

1. Kelayakan
2. Motivasi Kerja
3. Kepuasan Kerja

### Stres Kerja

Menurut Rivai dan Deddy (2010) mendefinisikan “stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul akibat ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi perubahan yang ada pada lingkungan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Charles D Spielberger (Handoyo, 2001:63) “Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan kerja atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”.

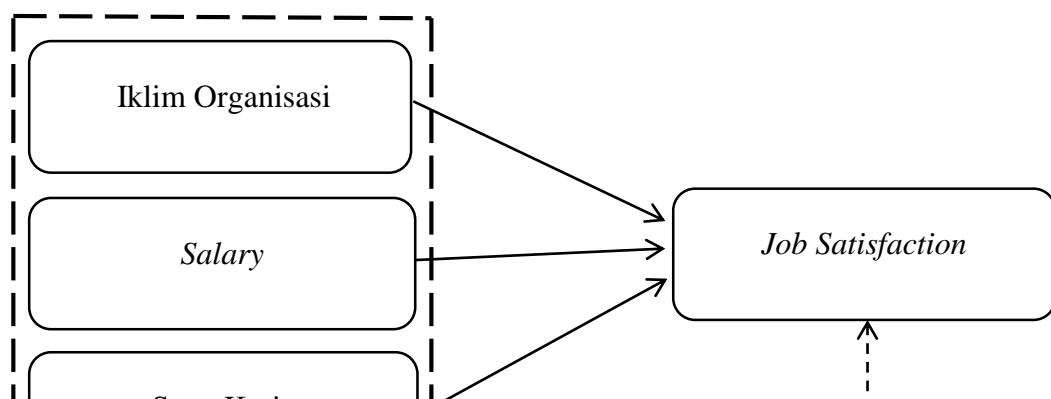
Menurut Handoko (2008:200), “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dalam diri karyawan akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”.

Dari ketiga pendapat diatas ditarik kesimpulan bahwa Stres kerja adalah suatu keadaan perasaan yang menekan atau merasa ditekan yang dialami karyawan perusahaan dalam menghadapi sebuah pekerjaan.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

### Kerangka Konseptual



—————→ : Parsial

- - - - -→ : Simultan

### Hipotesis

- H1: Iklim Organisasi (X1), *Salary* (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* (Y).
- H2: Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap *Job Satisfaction* (Y).
- H3: *Salary* (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap *Job Satisfaction* (Y).
- H4: Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif secara parsial terhadap *Job Satisfaction* (Y).

### Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan kuliner yang berbasis Handphone Shop yaitu Meteor Cell yang berjumlah 35 orang.

### Sampel

Sample dalam penelitian ini di tujukan kepada seluruh karyawan di Meteor Cell. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian sampel jenuh atau penelitian sensus, dimana semua elemen didalamnya mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, dimana sejumlah 35 orang.

### Definisi Konsep dan Operasional Variabel

#### Konsep Variabel

1. *Job Satisfaction* merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja (Cekmecelioglu et al, 2012).
2. Iklim organisasi merupakan suasana yang muncul dalam organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (sarjana, 2012).

3. *Salary* merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan ada kecenderungan diberikan secara terus – menerus (Nitisemito, 2000).
4. Mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Robbins, 2007).

### **Operasional Variabel**

1. Adapun indikator *Job Satisfaction* adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Kemampuan
- c. Kejujuran
- d. Kepemimpinan
- e. Tingkat Gaji
- f. Kompensasi tidak langsung
- g. Lingkungan kerja

2. Adapun indikator Stres kerja adalah:

- a. Tanggung Jawab
- b. Identitas
- c. Kehangatan
- d. Dukungan
- e. Konflik

3. Adapun indikator *Salary* adalah:

- a. Kelayakan
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja

4. Indikator Stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengujian Statistik Inferensi dan Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini, diuji dengan memakai cara analisis regresi berganda. Diawali dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji *multikolonieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel (0,05)*	Keterangan
Iklim organisasi	X1.1	0,458	0,3338	VALID
	X1.2	0,832	0,3338	
	X1.3	0,790	0,3338	
	X1.4	0,423	0,3338	
	X1.5	0,570	0,3338	
<i>Salary</i>	X2.1	0,915	0,3338	VALID
	X2.2	0,951	0,3338	
	X2.3	0,948	0,3338	
Stres Kerja	X3.1	0,397	0,3338	VALID
	X3.2	0,749	0,3338	
	X3.3	0,883	0,3338	
	X3.4	0,968	0,3338	
	X3.5	0,854	0,3338	
<i>Job Satisfaction</i>	Y1.1	0,844	0,3338	VALID
	Y1.2	0,735	0,3338	
	Y1.3	0,416	0,3338	
	Y1.4	0,512	0,3338	
	Y1.5	0,352	0,3338	
	Y1.6	0,545	0,3338	
	Y1.7	0,613	0,3338	

Berdasarkan hasil uji validitas pada table tersebut diketahui bahwa semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid, hal tersebut dibuktikan dari r hitung lebih besar dari r tabel (0,3338).

#### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Iklim Organisasi	0,629	Reliabel



2	<i>Salary</i>	0,931	Reliabel
3	Stres Kerja	0,841	Reliabel
4	<i>Job Satisfaction</i>	0,686	Reliabel

Variabel reliabel kalau nilai *alpha crobach* = / > 0,60. Semua nilai *alpha crobach* pada variabel ini berada di atas 0,60 kesimpulannya variabel ini telah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05495222
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.076
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.9 diketahui bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

#### Uji Multikolonieritas

Apabila VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 berarti non multikolonieritas.

Variabel bebas	VIF	Keterangan
----------------	-----	------------

Iklim organisasi (X1)	1,169	Non multikolinearitas
Salary (X2)	1,334	Non multikolinearitas
Stres kerja (X3)	1,327	Non multikolinearitas

Berdasarkan Tabel tersebut semua variabel *independent* telah non multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.” Hasil uji Glejser dilihat pada tabel berikut :

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Iklim organisasi (X <sub>1</sub> )	0,275	Homoskedastisitas
Salary (X <sub>2</sub> )	0,295	Homoskedastisitas
Stres kerja (X3)	0,252	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut, bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.932	4.108		.714	.481
	Iklim Organisasi	.715	.139	.553	5.135	.000
	Salary	.747	.164	.526	4.559	.000
	Stres Kerja	.139	.137	.117	1.016	.318

Persamaan hasil diatas ialah:

$$Y = 2,932 + 0,715X_1 + 0,747X_2 + 0,139X_3$$

Adapun interpretasinya adalah:

- Nilai konstanta 2,932, berarti kalau semua variabel X nilainya 0, maka kinerja nilainya 2,932.
- Nilai koefisien regresi (b1) variabel iklim organisasi menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika ada peningkatan iklim organisasi, maka *Job Satisfaction* akan meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi (b2) variabel *Salary* menunjukkan nilai positif. Ini dapat di artikan bahwa jika *Salary* semakin tinggi, maka *Job Satisfaction* juga akan meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi (b3) variabel Stres kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat di artikan bahwa jika Stres kerja semakin tinggi, maka *Job Satisfaction* juga akan meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.395	3	107.798	23.275	.000 <sup>a</sup>
	Residual	143.576	31	4.631		
	Total	466.971	34			

Dari tabel diatas diperoleh hasil sig 0,000 , lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Iklim organisasi, *Salary* dan Stres kerja berpengaruh simultan terhadap *Job Satisfaction*.

#### Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	Sig.
Iklim organisasi ( $X_1$ )	5,135	0,000
<i>Salary</i> ( $X_2$ )	4,559	0,000
Stres kerja ( $X_3$ )	1,016	0,318

##### 1) Variabel Iklim organisasi

Berdasarkan nilai thitung diperoleh sebesar 5,135 > ttabel sebesar 2,040 dan nilai signifikansi total  $X_1$  yang diperoleh sebesar 0,000 yang memiliki lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_2$  diterima, maka iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

##### 2) Variabel *Salary*

Berdasarkan nilai thitung diperoleh sebesar 4,559 > ttabel sebesar 2,040 dan nilai signifikansi total  $X_2$  yang diperoleh sebesar 0,000 yang memiliki lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_3$  diterima, maka *Salary* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

### 3) Variabel Stres kerja

Berdasarkan nilai thitung diperoleh sebesar  $1,016 < t_{tabel}$  sebesar 2,040 dan nilai signifikansi total  $X^2$  yang diperoleh sebesar 0,318 yang memiliki lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_4$  ditolak, maka Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Iklim Organisasi, *Salary* dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Job Satisfaction***

berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, Iklim organisasi, *Salary* dan Stres kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* karyawan.

#### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang**

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.

“Iklim organisasi merupakan suasana yang muncul dalam organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan”. (Sarjana, 2012).

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang di tulis dalam jurnal “Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan” merupakan penelitian yang di tulis oleh Rahadian dan Suwandana, (2017). Menghasilkan kesimpulan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **Pengaruh *Salary* terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang**

*Salary* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang, yang berarti bahwa *Salary* memiliki dampak terhadap *Job Satisfaction*.

“Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan ada kecenderungan diberikan secara terus – menerus”. Nitisemito, (2000:149).

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Ninghardjanti, *et al.*, (2019). Yang berjudul “Pengaruh Gaji dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Penda 2 Karanganyar”. yang menunjukkan Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang**

Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang,

---

“Stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti”. Robbins (2006).

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dhini Rama Dhanita, (2010) yang berjudul “Pengaruh stres kerja, Beban kerja terhadap kepuasan kerja pada *Medical Representatif* Kota Kudus”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Medical Representatif* Kota Kudus.

Tetapi hal ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Prasetyo, (2018) yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran rakyat Bandung” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran rakyat Bandung.

---

**SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-alfarabi. Perlohan analisa bisa dijelaskan, ialah:

**a) Deskripsi**

- 1) Variabel Iklim organisasi ditunjukkan dengan *statement* “Saya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman kerja jika melaksanakan tugas yang sulit”
  - 2) Variabel *Salary* dicerminkan oleh pernyataan “Gaji yang saya terima membuat semangat dalam bekerja”.
  - 3) Variabel Stres kerja ditunjukkan dengan *statement* “Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan kompleks”.
  - 4) Variabel *Job Satisfactin* dicerminkan oleh pernyataan “Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan tugas”
- b) Variabel Iklim organisasi, *salary* dan stres kerja mempengaruhi secara simultan terhadap *Job satisfaction* karyawan Meteor Cel Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui iklim organisasi, *salary* dan stres kerja efektif dalam meningkatkan *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.
- c) Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction*. Dapat disimpulkan bahwa dengan terus menciptakan iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.
- d) Variabel *Salary* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Salary* dapat mempengaruhi *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang.
- e) variabel Stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya Stres kerja tidak begitu mempengaruhi terhadap *Job satisfaction* karyawan Meteor Cell Kota Malang karena tekanan yang dirasakan oleh karyawan bisa menjadi tantangan bagi karyawan untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya.

**Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a) Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan di Meteor Cell Kota Malang.
- b) Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

---

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

- a) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Iklim organisasi ada indikator dari pernyataan “Saya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja”. masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan hubungan antara pekerja untuk meningkatkan Iklim organisasi dalam perusahaan menjadi lebih baik.
- b) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Salary ada indikator dari pernyataan “Gaji yang saya terima membuat saya merasa puas” masih dibawah rata-rata, untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan beban kerja dengan gaji yang diberikan kepada karyawan.
- c) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Stres kerja ada indikator dari pernyataan “Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan kompleks” memperoleh rata-rata paling tinggi, untuk itu perlu adanya peningkatan pemahaman yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkait Job description agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam bekerja.
- d) Melihat hasil jawaban responden dari variabel Job Satisfaction ada indikator dari pernyataan “Ketika ada tawaran bekerja dibidang yang sama saya akan memilih Meteor Cell dibandingkan perusahaan lain” masih dibawah rata-rata, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi Job Satisfaction Karyawan Meteor Cell Kota Malang.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, (1995). "*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*": Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Gunseland Tugce Ulutas. (2012). "Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction": An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, pp: 363369.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Gilmer, B. Van Haller. (1961). "*Industrial Psychology*". 2nd Edition. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Handoko, T Hani. (2008). "*Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta", Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. (2001). "Stres Pada Masyarakat Surabaya". *Jurnal Insan Media*.
- Kurniawati, Tursina. (2013). "Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta". Yogyakarta.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). "*Motivation and organizational climate*". Boston: Harvard University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ninghardjanti, Sutaryadi, dan Rahayuningrum (2019). "Pengaruh Gaji dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Penda 2 Parnganyar. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 3(2).
- Ninghardjanti, Sutaryadi, dan Rahayuningrum (2019). "Pengaruh Gaji dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Penda 2 Parnganyar. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 3(2).
- Nitisemito Alex S., (2000). "*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*". Penerbit Ghalia: Jakarta.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). "Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.



---

Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 2904-2932.

Rivai, Veith dan Deddy Mulyadi. (2010). “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”. Edisi Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2006). “*Perilaku Organisasi*”. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sarjana, Sri. (2012). “Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Pendidikan*, 42 (2), h:173-186.

Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). “Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X”. *PSIKODIMENSIA*, 13(1), 98.

Stringer, Robert. (2002). “*Leadership and organizational climate*”. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar”. *E-Jurnal Manajemen*, 6(4), 1962-1990.

Sutrisno, H. E. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Kencana, Ed. Jakarta.

Tunjungsari, P. (2011). “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.

**Havisfal Alviansyah\*)** Adalah Alumni FEB UNISMA

**Abd. Kodir Djaelani\*\*)** Adalah Dosen FEB UNISMA

**Khalikussabir\*\*\*)** Adalah Dosen FEB UNISMA